

Hal negatif yang ditimbulkan dari adanya stres bukan lagi merupakan masalah yang harus diselesaikan sendiri oleh karyawan. Akan tetapi, harus diselesaikan secara bersama antara karyawan dengan perusahaan. Yang mana perusahaan adalah partner dari karyawan dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Stres yang dialami karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kemerosotan kinerja dari karyawan, prestasi kerja yang menurun dan adanya mangkir kerja. Hal diatas merupakan gejala yang sangat kentara ketika karyawan mengalami stres. Kesemuanya itu akan mengganggu kelangsungan tugas-tugas karyawan dalam menjalankan standar operasional perusahaan.

Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika stres yang dialami oleh individu tersebut melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja (Rice, 1992). Namun, penyebab dari stres kerja tersebut tidak hanya berasal dari dalam tempat individu tersebut bekerja, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.

Indonesia sebagai negara yang berkembang sesungguhnya telah menempatkan posisi wanita pada level yang sejajar dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan. Karena disadari atau tidak wanita mempunyai peran ekonomi yang sangat penting dalam pembangunan nasional disamping peran lainnya. Bila melihat fenomena yang berkembang saat ini, masalah ketenagakerjaan wanita terlihat ada berbagai kesenjangan dimana-mana walupun telah ditetapkan oleh Undang-Undang

Ketenagakerjaan khususnya dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja wanita. Berikut ini adalah penjelasan dari Undang-Undang no 13 tahun 2003 pasal 76 ayat 2, 3 dan 4 : pertama, pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00. kedua, pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00 wajib: memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesesuaian dan keamanan selama di tempat kerja. Ketiga, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sd pukul 07.00.

Salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja adalah konflik peran, . Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Settles, dkk (2002) yang menyebutkan bahwa peran ganda yang dijalankan wanita, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita yang bekerja, dapat menimbulkan konflik, baik konflik intrapersonal maupun konflik interpersonal. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis. Selain itu, keadaan yang kurang harmonis di keluarga ini juga berasal dari ketidakmampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami isteri dan peran sebagai orang tua akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Jika ibu yang bekerja tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut sering marah-

marah kepada anggota keluarga, kurang memperhatikan anggota keluarga, cepat lelah dan lain-lain. Hal tersebut sering disebut dengan istilah stres kerja, yaitu respon yang adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis serta perilaku.

Hasil penelitian penelitian Rini (2002) menemukan bahwa stres dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor yaitu; pertama, kondisi pekerjaan yang meliputi lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung, kelebihan pekerjaan baik secara kualitatif dan kuantitatif, pekerjaan yang tidak menantang dan pekerjaan yang beresiko tinggi. Kedua, konflik peran, penelitian Rini membuktikan bahwa stres kerja pada sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas akan mengalami stress karena konflik peran.

Sumber lain yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja yang kemudian ditambah dengan konflik rumah tangga yang dihadapi (Lambert, *et, al.*, 2004). Senada dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan Steven Poelmans (2001) menemukan bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang positif dengan stress kerja dalam hubungan dunia kerja maupun bermasyarakat. Begitu pula didapati dalam penelitian yang dilakukan Teresia Ciabatory Ph. D (2002). Wanita *single parent* yang berpendapatan rendah dan tidak mempunyai kedudukan tinggi dalam pekerjaannya menjalani kehidupannya sebagai seorang wanita bekerja dan seorang ibu bagi anak-anaknya.

Nyoman Triaryati (2003) dalam penelitiannya, karyawan wanita telah terbukti menderita depresi dan mengalami stres lebih cepat dibandingkan pria, merupakan korban terbesar dalam konflik peran ganda. Ketika karyawan wanita tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka dengan mudah akan timbul stres yang kemudian berpengaruh pada kinerja mereka.

Beehr dan Newman (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) mengungkapkan 3 gejala yang akan dialami individu bila mengalami stres kerja, pertama yaitu gejala fisiologis, seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah. Kedua, gejala psikologis seperti perasaan frustrasi, marah dan kesal. Kemudian yang ketiga yaitu gejala perilaku seperti bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan, serta kinerja dan produktivitasnya menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 10 orang karyawan PT. NAV Jaya Mandiri, tujuh diantaranya mengalami gejala-gejala stres kerja. Sebagian besar karyawan yang sudah menikah ternyata belum mampu untuk meminimalisir terjadinya stres kerja. Manajemen Trainee PT. NAV Jaya Mandiri masih berusaha untuk membekali karyawannya mengenai cara meminimalisir terjadinya stres kerja. Salah satunya dengan cara memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh karyawan seperti cuti dan libur hari besar agar para karyawan khususnya karyawan yang sudah menikah agar mampu menyalurkan peran gandanya sebagai isteri dan

pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin tinggi pula stress kerja yang dialami oleh perawat wanita. Begitu pula sebaliknya. Penemuan dalam penelitian ini yaitu beban kerja yang berlebih (*work overload*) menjadi penyebab dari stres kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ummu Hany Almasitoh dengan judul “stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat” menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stress kerja. Nilai koefisien determinasi = 0.400 menunjukkan sumbangan efektif konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stress kerja sebesar 40% dan sisanya 60% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian. Hasil dalam penelitian ini adalah stres kerja dan konflik peran ganda yang dialami perawat berada pada tingkat rendah yang ditunjukkan dengan rata-rata empirik lebih kecil daripada rata-rata hipotetik.

Penelitian yang dilakukan oleh Astrani Maherani dengan judul “pengaruh konflik peran ganda dan *fear of succes* terhadap kinerja wanita yang berperan ganda” . hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda dan *fear of succes* sebesar 43.9%. hasil penelitian tidak mendukung hipotesis yang ada dalam penelitian dikarenakan jumlah subjek terlalu kecil untuk mewakili populasi dari berbagai jenis pekerjaan dan dapat disebabkan karena responden sangat heterogen.

Penelitian yang dilakukan oleh Mutia Kusuma Dewi yang berjudul “analisis faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi komitmen organisasi pada wanita karir

berkeluarga”. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja dan konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi wanita karir berkeluarga dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 atau $P < 0.05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Muchti Yuda Pratama dan Gustiarti Leila yang berjudul “Hubungan antara Konflik Peran Ganda Dengan Stress Kerja Pada Wanita Bekerja”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dengan nilai korelasi 0.344 dengan $p = 0.000$ dimana $p < 0.05$, yang artinya semakin tinggi nilai konflik peran gandanya maka semakin tinggi nilai tingkat stress kerja pada wanita bekerja. Sebaliknya, semakin rendah nilai konflik peran gandanya, maka semakin rendah nilai tingkat stress kerja yang dialami wanita bekerja. Kontribusi konflik peran ganda dengan stress kerja pada wanita bekerja adalah sebesar 12%. Hal ini terlihat dari nilai *r square* yang diperoleh dari hubungan antara konflik peran ganda sebesar 0.12.

Penelitian yang dilakukan oleh Aiswarya Ramasund yang berjudul “The Role of Work Family Conflict as a mediator between work-thought interference and job stress” menghasilkan temuan, work family conflict merupakan sebuah variabel independent yang terdiri atas 3 sub variabel yaitu *work family conflict time base*, *work family strain base*, dan *work family behavior base*. Dari data didapatkan bahwa ketiga sub variabel tersebut berpengaruh cukup signifikan dalam menginterferensi terjadinya stress kerja, dan untuk sub variabel yang paling besar memiliki interferensi pada pekerjaan yaitu *work family conflict time base*.

Penelitian yang dilakukan oleh Aaron Cohen dan Efrat Liani yang berjudul “*Work Family Conflict Among Female Employees In Israeli Hospitals*” temuan dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat antara sikap kerja, terutama kepuasan kerja, dan dua variabel konflik yang lebih tinggi tingkat kepuasan kerja ini terkait dengan tingkat lebih rendah dari *Work Family Conflict*. Hubungan antara dukungan organisasi untuk dua variabel konflik lemah dan tidak dalam arah yang diharapkan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu sudah dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja, namun penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Jika dalam penelitian Benyamin, penelitian tentang hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja di CV. Semoga Jaya Samarinda, sedangkan pada penelitian yang sekarang dilakukan di PT. NAV Jaya Mandiri. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. NAV Jaya Mandiri dengan alasan perusahaan ini berfokus pada bidang *hospitality* (restoran dan karaoke) yang menuntut loyalitas tinggi para pekerjanya serta memiliki jam kerja yang berbeda dengan perusahaan yang lain, yaitu 9 hingga 10 jam perhari.

Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dari metode pengambilan sampel, dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian populasi, sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. NAV Jaya Mandiri yang Sudah menikah. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui bagaimana hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada karyawan PT. NAV Jaya Mandiri yang sudah menikah.

